

Alternerend leren, volwaardig leren? Een overzicht van aanbevolen maatregelen

In Vlaanderen zijn er drie systemen waarin leerplichtige jongeren leren kunnen combineren met werk: de leertijd, het deeltijds beroepsonderwijs en de deeltijdse vorming. Ruim elfduizend jongeren leren op die manier een beroep. In de leertijd en het deeltijds beroepsonderwijs zijn respectievelijk ruim vijftienduizend en iets meer dan zesduizend leerlingen ingeschreven. De deeltijdse vorming heeft een aanbod voor een paar honderd leerlingen. Een groot deel van de jongeren in de deeltijdse leersystemen vult de opleiding echter niet aan met werkervaring (Creten, Van de Velde, Van Damme & Verhaest, 2004). De aanbeveling van de OESO om maatregelen te nemen zodat alle leerlingen uit het deeltijds onderwijs een werkervaringsplaats hebben, is dus meer dan terecht. Een andere OESO-aanbeveling sluit hier bij aan, namelijk de verschillende overeenkomsten evalueren die kunnen afgesloten worden tussen een leerling en een werkgever, om uiteindelijk voor de beste overeenkomst te kiezen of een betere te ontwikkelen. In deze bijdrage gaan we verder in op deze twee aanbevelingen, hierbij vooral steunend op recent onderzoek over de deeltijdse leersystemen uitgevoerd bij werkgevers (De Rick, 2006) en in de centra voor deeltijds onderwijs (Leens & De Rick, 2007).

Werkervaring voor elke leerling uit het deeltijds onderwijs

Om de overgang van school naar werk voor de leerlingen uit de deeltijdse systemen te bevorderen, is de invulling van de werkcomponent cruciaal. Om te komen tot werkervaring voor elke leerling in de deeltijdse onderwijssystemen, dienen er voor de in

totaal ongeveer elfduizend jongeren geschikte werkervaringsplaatsen te zijn bij werkgevers. Om dat te realiseren is het volgens de OESO aan te bevelen om samenwerkingsverbanden tussen de opleidingscentra, de diensten voor arbeidsbemiddeling en bedrijven financieel te ondersteunen. Samenwerking tussen de verschillende actoren is zeker noodzakelijk. Maar naast de door de OESO genoemde actoren hebben er nog andere vast en zeker een rol te spelen: de sectorale opleidingsfondsen, paritaire leercomités, regionale overlegplatformen en andere actoren die de (lokale en regionale) arbeidsmarkt kennen, spelers uit de sociale economie, het vormingswerk, enzovoort. Daarenboven mag men niet vergeten dat de potentiële werkgevers niet enkel in de commerciële bedrijven terug te vinden zijn, maar ook bij de verschillende overheden en in de social-profitsector.

In de volgende paragrafen bekijken we verschillende aspecten waarvoor samenwerking aangewezen is. In de eerste plaats is het nodig dat de twee sleutelactoren, namelijk de deeltijdse leersystemen en de werkgevers, op een goede manier bij elkaar gebracht worden. Ten tweede dient de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de jongere op een goede manier gedeeld te worden. Ten derde bekijken we wat samenwerking kan doen voor de zwakste groep van jongeren binnen de deeltijdse systemen.

Deeltijdse leersystemen en de arbeidsmarkt: wederzijdse vertrouwdeheid en afstemming noodzakelijk

Alternerend leren en werken kan niet zonder een samenwerking tussen enerzijds de deeltijdse leersystemen en anderzijds de individuele werkgevers. Maar op dit ogenblik zijn beide partijen nog onvoldoende vertrouwd met elkaar om tot een optimale, renderende vorm van alternerend leren te komen. Als men de werkgevers bijvoorbeeld vraagt waarom ze leerlingen uit het deeltijds onderwijs opleiden en geen leerlingen uit de leertijd, of omgekeerd, dan is het duidelijk dat de keuze voor het opleidingssysteem vaak geen bewuste keuze is. Vaak is de huidige situatie een voortzetting van een eerste ervaring. Wanneer men bij die eerste ervaring contact had met een centrum voor deeltijds onderwijs (CDO) of een centrum voor de middenstandsopleiding, dan blijft dat contact vaak behouden: men blijft bij het centrum of het systeem dat men kent. Ook hebben werkgevers die geen leerlingen opleiden daar vaak geen grondige argumenten voor. Zij hebben zelf de mogelijkheid niet spontaan overwogen en ze zijn niet gecontacteerd door de centra. Tegelijk is het ook zo dat werkgevers die een jongere in dienst hebben nauwelijks weten wat hij of zij in de opleiding leert. Vanuit het deeltijds onderwijs heeft men aan de andere kant vaak een te beperkt zicht op wat de werkgevers motiveert om jongeren op te leiden, waar de werkgevers om vragen om zich blijvend te kunnen en willen engageren. Het gevolg is dat men onvoldoende inspeelt op de bekommernissen van de werkgevers. Op dit moment bepaalt het toeval nog te vaak of een werkervaringsplaats benut wordt of niet.

Om het potentieel aan werkervaringsplaatsen te benutten, dient het aanbod van de werkgevers in elk geval beter bekend te zijn bij de deeltijdse leersystemen. Een belangrijk probleem dat zich in verschillende sectoren voordoet is dat vele beschikbare werkervaringsplaatsen niet benut worden. Wanneer werkgevers bekendmaken (bijvoorbeeld via het sectoraal opleidingsfonds of rechtstreeks bij het opleidingscentrum) dat ze bereid zijn om leerlingen werkervaring te bieden, gebeurt het wel vaker dat daar helemaal geen reactie op komt. Zowel de centra voor deeltijds onderwijs als Syntra laten kansen liggen, hetzij om een jongere in een werkervaringsplaats te krijgen, hetzij om contacten te

leggen met een werkgever en een goede relatie op te bouwen om er eventueel later een jongere te kunnen plaatsen. Bovendien blijkt de social-profitsector zeer weinig gekend te zijn bij de deeltijdse leersystemen. Dat is nochtans een sector die de laatste jaren ook inspanningen levert om werkervaring te bieden aan jongeren. Men heeft daarenboven de neiging om de sectoren als een uniform geheel te bekijken, terwijl er grote verschillen zijn tussen de talrijke subsectoren.

Wederzijdse vertrouwdeheid vraagt inspanningen van de werkgevers en van de deeltijdse leersystemen. Een goede kennis van de arbeidsmarkt in de regio en goede netwerkstrategieën bij de deeltijdse systemen en in het bijzonder van de CDO's, zijn hier nodig. Deze strategieën moeten er zowel op gericht zijn om de contacten met werkgevers te onderhouden (eventueel met het oog op de toekomst als er niet onmiddellijk een jongere is die de werkervaringsplaats kan innemen), als om een goede match te realiseren tussen de jongere en de werkervaringsplaats. Verschillende actoren op de arbeidsmarkt, zoals de VDAB, de sectorale opleidingsfondsen, regionale overlegplatformen, werkgeversorganisaties, enzovoort, kunnen hun expertise ten dienste stellen van de opleidingscentra.

Organisaties aan werkgeverszijde en werkgevers dienen anderzijds ook zelf de beschikbare werkervaringsplaatsen op een goede manier bekend te maken. Dat kan door gericht de opleidingscentra in de regio die de gepaste opleiding(en) bieden te contacteren, duidelijke informatie te geven over de leerkanalen en toekomstperspectieven die in de werkervaring vervat zitten en aan te geven wat van de leerling verwacht wordt. Ruime en gedetailleerde informatie is nodig om een goeie match tussen jongere en werkervaringsplaats te kunnen realiseren. Een werkervaringsplaats die niet geschikt is voor de ene jongere, kan een zeer goede plaats zijn voor een andere. De eerder genoemde arbeidsmarktactoren kunnen hierbij ondersteuning bieden (wat in zekere mate ook al gebeurt). Initiatieven zoals een databank voor stages en leerwerkplaatsen zijn op zich niet slecht, maar persoonlijke contacten zijn uiteindelijk cruciaal (zie ook Ruelens, Baert, Baert, Douterlungne & Bouwen, 2003).

Opdat het alternerend leren zowel voor de jongeren als voor de werkgevers zinvol is, is de afstem-

ming tussen opleiding en werkervaring (zowel op het niveau van de individuele leerling als op het niveau van het centrum) van groot belang en ook dat kan enkel gerealiseerd worden wanneer er voldoende contact is tussen de deeltijdse systemen en werkgevers (en hier eveneens zowel op individueel niveau als op het niveau van sectoren of van regio's). Er zijn zeker werkgevers die vinden dat de afstemming van de opleiding en de werkervaring voldoende is, maar anderen vinden dat de inhoud van de opleiding niet (meer) aansluit bij de realiteit op de werkvloer. Dat kan het geval zijn omdat de inhoud van beroepen veranderd is of omdat de technologie geëvolueerd is. Een goede kennis van beroepen, bedrijven en sectoren is dus essentieel binnen de deeltijdse onderwijssystemen. Ook al zou men willen dat de opleiding beter aansluit bij de realiteit, toch schatten vele werkgevers de situatie eerder negatief in. De werkgevers weten dat de nieuwste materialen en machines voor veel centra (zowel die van het deeltijds onderwijs als die van de leertijd) gewoon onbetaalbaar zijn. De werkgevers zelf verwachten dan ook niet alleen inspanningen van de opleidingscentra, maar ze verwachten ook dat de sectoren mee in de opleidingen investeren en dat er waar mogelijk samengewerkt wordt met andere opleidingsverstrekkers (bijvoorbeeld de VDAB) om het materiaal zoveel mogelijk te laten renderen. Ook de regionale technologische centra dienen hierbij betrokken te zijn. Op dit moment lijken vooral de grotere bedrijven de inhoud van de opleiding te kunnen beïnvloeden. Dat komt bijvoorbeeld omdat ze meerdere leerlingen uit hetzelfde opleidingscentrum tewerkstellen (en op die manier gemakkelijker eisen kunnen stellen met betrekking tot de inhoud van de opleiding), of omdat ze de middelen hebben om de centra van machines en materiaal te voorzien.

Aangezien rekrutering een belangrijk motief is voor werkgevers om leerlingen een werkervaringsplaats aan te bieden, is het aangewezen dat de opleidingen in de deeltijdse leersystemen goed rekening houden met de evoluties op de arbeidsmarkt. Opleidingen voor knelpuntberoepen moeten gestimuleerd worden en opleidingscentra moeten flexibel kunnen inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. Men moet ook het opleidingsniveau kritisch durven bekijken. Werkgevers uit sectoren waarin de technologie zeer sterk aan belang heeft gewonnen of zeer sterk geëvolueerd is, vragen zich zelfs

af of men bepaalde opleidingen niet moet afschaffen in de deeltijdse leersystemen om ze enkel nog in het voltijds beroeps- of technisch onderwijs aan te bieden.

Samenwerken om een goede begeleiding van de jongere te realiseren

Een jongere kunnen plaatsen in een bedrijf of organisatie is één zaak, ervoor zorgen dat de begeleiding en de opleiding van de jongere van uitstekende kwaliteit is een tweede. Een kwaliteitsvolle begeleiding en opleiding is cruciaal voor het rendement van de opleiding, zowel voor de jongere als voor de werkgever die de werkervaring biedt en voor toekomstige werkgevers.

Vanuit een economisch perspectief bekeken leiden werkgevers leerlingen op omdat ze er ofwel op korte termijn ofwel op lange termijn baat bij hebben (of beide). De leerling kan bijdragen tot het productieproces, de werkgever heeft de kans om gekwalificeerd personeel aan te werven, werkervaring aanbieden aan leerlingen kan de bedrijven helpen om van de werkvloer een krachtige leeromgeving te maken. En het is zeker ook zo dat persoonlijke en sociale motieven eveneens een rol spelen. Maar omdat het hier om (meestal jonge) leerlingen gaat, ligt het voor de hand dat het opleiden van leerlingen niet zonder risico is en dat rendement niet gegarandeerd is. Het is mogelijk dat een leerling te weinig of niet de gepaste competenties heeft, of meer tijd dan gemiddeld nodig heeft om te leren, wat een negatieve invloed heeft op de bijdrage aan de productie. Rekrutering is evenmin gegarandeerd: het kan zijn dat de leerling de opleiding voortijdig beëindigt, op het einde van de opleidingsperiode nog niet voldoende over de vereiste competenties beschikt of dat de leerling er zelf voor kiest om het bedrijf te verlaten bij het einde van de opleiding of vrij snel na aanwerving. Het kan ook zijn dat de investering in de leerling veel groter is dan men op voorhand gedacht had en dan kan men eveneens besluiten om te stoppen met het opleiden van leerlingen. Werkgevers beslissen ook vaak (volledig) te stoppen met het tewerkstellen van leerlingen wanneer hun ervaring te negatief is, of wanneer ze verschillende negatieve ervaringen op rij hebben gehad. Vooral problemen die rechtstreeks gerelateerd zijn aan de jongere zijn door-

slaggevend. De gevolgen daarvan reiken ver aanzien deze negatieve ervaringen vaak doorverteld worden aan collega's. Het grote probleem is hier dat ze niet enkel stoppen met het opleiden van de jongeren met wie men problemen had, maar met het opleiden van jongeren in het algemeen.

Om de risico's verbonden aan de werkervaring zoveel mogelijk te beperken, is een goede begeleiding van de leerling cruciaal. Een leerling begeleiden en opleiden is echter een complexe en allesbehalve eenvoudige taak. Daarom is het aan te bevelen dat de begeleiders op de werkvloer over de nodige competenties en kwaliteiten beschikken. Begeleiders worden echter relatief weinig gekozen omwille van hun competenties om jongeren te begeleiden. Dat is ook zo in bedrijven met meer werknemers, met andere woorden ook in bedrijven waar men meer mogelijkheden heeft om gericht te kiezen. In de praktijk blijkt bovendien slechts een minderheid van de werkgevers ervoor te zorgen dat de begeleider een zekere training krijgt op het vlak van het begeleiden of trainen geven. Dat kan te wijten zijn aan het feit dat er geen goed aanbod is aan dergelijke opleidingen en dat het laten volgen van een training opnieuw een bijkomende investering is. Dat is niet noodzakelijk problematisch, maar het houdt zeker risico's in. Hoe is het gesteld met de kwaliteit van de opleidingsplannen en de opvolging ervan? Worden de werkervaring en de opleiding in het centrum wel genoeg op elkaar afgestemd? Zijn werkgever en centrum voldoende op de hoogte van de ontwikkelingen van de leerling? Worden problemen tijdig gedetecteerd, gesignaleerd en geredimeerd? In veel gevallen hebben werkgevers die een werkervaringsplaats aanbieden nog geen ervaring met het opleiden van leerlingen, waardoor ze niet altijd goed weten welk engagement ze eigenlijk opnemen. Vaak realiseren ze zich pas wanneer er al een leerling aangenomen is wat het opleiden van een leerling inhoudt en welke begeleiding vereist is. Maar er zijn ook werkgevers die er helemaal niet bij stilstaan. Dat is op zich niet bevorderlijk voor de kwaliteit van de begeleiding, en dus ook niet voor de kans op een geslaagde werkervaring voor leerling én werkgever.

Opvolging en ondersteuning van de werkgevers met betrekking tot het opleiden van leerlingen is noodzakelijk. Wat de begeleiding van een indivi-

duële leerling betreft, zijn de begeleiders vanuit de deeltijdse leersystemen belangrijk. Maar daarnaast is meer algemene en structurele ondersteuning aangewezen. Wanneer de kwaliteit van de begeleiding op de werkvloer zowel bewaakt wordt door de deeltijdse leersystemen als door sectorale opleidingsfondsen, paritaire leercomités en/of andere organisaties die de werkgevers kunnen ondersteunen vergroot de kans op succes. Hefbomen voor de kwaliteit werden al bestudeerd in eerder onderzoek (zie Ruelens e.a., 2003; De Rick & Baert, 2006) en verschillende instrumenten en methodieken om het leren op de werkvloer te verbeteren zijn voorhanden.

Aandacht voor de zwakste groep binnen de deeltijdse systemen

Tot slot mag niet vergeten worden dat een behoorlijk aandeel van de jongeren in het deeltijds onderwijs en de deeltijdse vorming nog niet rijp is voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze niet de gepaste attitudes hebben, onvoldoende gemotiveerd zijn of geen voldoende zicht hebben op hun eigen interesses en competenties. Het is aangewezen dat eerst aan die problemen gewerkt wordt, bijvoorbeeld in voortrajecten of brugprojecten. Voortrajecten en brugprojecten zijn zeker niet bedoeld om te fungeren als een opvangnet: het is de bedoeling dat de activiteiten in de voortrajecten en brugprojecten arbeidsmarktgericht zijn, zodat de jongere na het voortraject en/of brugproject kan doorstromen naar de arbeidsmarkt (Ruelens, De Rick & Douterlungne, 2003). Hier is een belangrijke taak weggelegd voor het vormingswerk (De Rick & Verdonck, 2004), voor werkgevers en begeleiders uit de sociale economie en voor de arbeidstrajectbegeleiders van de VDAB. De overheid dient te garanderen dat doorstroming van de ene fase in de voorbereiding op reguliere tewerkstelling naar de andere (bijvoorbeeld doorstroming van een voortraject naar een brugproject) gegarandeerd is.

De verschillende leerovereenkomsten evalueren

Om de overgang van school naar werk te bevorderen beveelt de OESO aan dat de verschillende overeenkomsten waaronder een leerling tewerkgesteld

kan worden, moeten worden geëvalueerd. Het is aangewezen dat een dergelijke evaluatie meerdere aspecten van de overeenkomsten beoordeelt. In de eerste plaats dient de evaluatie zich natuurlijk te focussen op het verband tussen de modaliteiten van de overeenkomst en de procedures enerzijds en de tewerkstellingskansen voor de jongere anderzijds. Ten tweede zou moeten worden bestudeerd op welke manier men het best financiële tegemoetkomingen verleent voor de werkgevers. En tot slot moet er nagegaan worden op welke manier men de bestaande concurrentie tussen de deeltijdse systemen kan wegwerken.

Een duidelijk statuut voor leerlingen in deeltijdse leersystemen

Uit onderzoek naar de werkervaring voor leerlingen uit het deeltijds onderwijs weten we dat de niet-invulling van de werkervaringscomponent onder meer gerelateerd is aan het feit dat de deeltijdse leersystemen voor de werkgevers weinig transparant zijn, bijvoorbeeld door de verschillende manier waarop ze georganiseerd zijn of door de diversiteit aan mogelijke contracten. Er zijn immers talrijke formules om de tewerkstelling van een leerling contractueel te regelen (leercontract, industrieel leerlingenwezen, deeltijds arbeidscontract, interim-contracten, thuishelper, enzovoort). Daarbij komt nog dat binnen de deeltijdse leersystemen de regels en procedures niet uniform zijn. Er zijn verschillende types van contracten, er zijn verschillende soorten financiële premies enzovoort. Het systeem van deeltijds leren en werken is dus zeker niet uniform en transparant. Inzicht krijgen in het systeem (of een deeltje ervan) vraagt een behoorlijke inspanning van de werkgever. Het is dan ook een van de factoren die de tewerkstelling van jongeren belemmeren. De belasting die werkgevers ervaren op het vlak van administratieve formaliteiten is behoorlijk groot, ook al blijkt de tijd die ze eraan besteden in absoluut aantal uren relatief beperkt te zijn.

Een specifiek probleem doet zich voor in de publieke sector en in de social-profitsector, waar de huidige regelgeving het tewerkstellen van leerlingen belemmert. Er is geen specifiek statuut voor leerlingen uit de deeltijdse onderwijssystemen waardoor zij bijvoorbeeld onder dezelfde voor-

waarden als de gewone werknemers aangenomen moeten worden. Op dit ogenblik is er nog geen structurele oplossing voor dat probleem.

Het is dus zeer belangrijk om alles in de omkadering (contracten, statuten, regels, ...) dat het systeem van deeltijds leren en deeltijds werken ondoorzichtig maakt en de werkgever bijkomend belast, zeer kritisch te bekijken en problemen weg te werken. Dit is een taak die weggelegd is voor de overheid. Waarom niet één transparant systeem met één soort contract voor alle leerplichtige leerlingen in het alternerend leren?

Duidelijke en toegankelijke financiële tegemoetkomingen voor werkgevers

Indien de overheid werkgevers wil aanmoedigen om leerlingen uit de deeltijdse leersystemen werkervaring te bieden, is het vooral belangrijk dat ze inspeelt op de tijd die geïnvesteerd wordt in de begeleiding van de leerling. Financiële tegemoetkomingen zouden vooral daarop gericht kunnen zijn, eerder dan bijvoorbeeld op het verminderen van de loonkost van de leerling (die als niet zo problematisch wordt ervaren). Op die manier geeft de overheid ook een duidelijke boodschap dat de investering in de begeleiding belangrijk is en dat ze die investering ook wil waarderen. Voor de bijkomende kosten zouden tegemoetkomingen die bestaan voor andere vormen van opleiding ook moeten toekomen aan werkgevers die leerlingen uit de deeltijdse leersystemen opleiden. Er zijn bijvoorbeeld vergoedingen voor het medisch onderzoek in het kader van stages, maar die tellen niet in het kader van alternerend leren. Daar zou meer uniformiteit in kunnen komen.

Opvallend is dat werkgevers weinig genieten van financiële tegemoetkomingen van bijvoorbeeld de overheid, de sectorale opleidingsfondsen of de paritaire leercomités. Bovendien is het vooral in de grotere bedrijven dat de tegemoetkomingen terecht komen. Dat zou erop kunnen wijzen dat de tegemoetkomingen onvoldoende bekend en de procedures onvoldoende transparant zijn. Bedrijven die bijvoorbeeld geen personeelsdienst of verantwoordelijke hebben die die zaken kan uitzoeken vallen uit de boot. Meer transparantie in de tegemoetkomingen waarop een werkgever recht

kan hebben en eenvoud in de aanvraagprocedures is ook ten zeerste aanbevolen. Dat kan bijdragen tot een betere verdeling van de middelen over alle werkgevers die inspanningen leveren. Op dit moment is het trouwens nog niet geweten welke meerwaarde die tegemoetkomingen bieden. Kunnen ze inderdaad zorgen voor een toename van het aantal werkervaringsplaatsen? Worden ze gebruikt om de kwaliteit van de begeleiding en de inhoud van de opleiding te verbeteren?

Dat werkgevers hun investering in opleiding niet zien renderen omdat hun werknemer voor een andere werkgever kiest, is een algemeen voorkomend probleem en zeker niet specifiek voor het opleiden van leerlingen. Dat zet een rem op het investeren in opleiding. De overheid zou beschermingsmaatregelen kunnen introduceren voor werkgevers die jongeren uit de deeltijdse leersystemen opleiden. Men kan denken aan een opleidingsbeding of aan een compensatie voor werkgevers die hun leerling zien vertrekken. De organisaties aan werkgeverszijde kunnen werkgevers sensibiliseren om geen jongeren weg te halen bij andere werkgevers die pas geïnvesteerd hebben in de opleiding.

Nadelige concurrentie tussen opleidingen en deeltijdse systemen wegwerken

Om alle leerlingen een gelijke kans te bieden op een volwaardig engagement is het belangrijk dat de deeltijdse leersystemen niet met elkaar in concurrentie staan. Dat kan men verwezenlijken door bepaalde opleidingen (bijvoorbeeld die waarin het verschil in loonkost zeer zwaar speelt) niet meer in de twee systemen aan te bieden of door de loonkost van de leerlingen over de twee systemen uniform te maken. Nu worden een aantal beroepsopleidingen zowel aangeboden in de leertijd als in het deeltijds onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn de slagers-, carrosserie- en kappersopleiding. Een werkgever die kan kiezen, kiest in dat geval doorgaans voor het financieel meest voordelige systeem en dat is de leertijd, wat nadelig is voor de jongeren die die opleiding volgen in het deeltijds onderwijs. Als de onderneming groter is, dan zijn financiële argumenten aan de andere kant wel vaak ondergeschikt aan andere, zoals de mate waarin men de opleiding kan beïnvloeden en dat hangt af van de

samenwerkingsrelaties met de CDO's of met Syntra.

Om leerlingen te doen instromen in bedrijven die werkervaring bieden maar geen kandidaten vinden en tegelijk iets te doen aan de knelpuntberoepen, kan men eraan denken om premies voor het volgen van een opleiding die toeleidt naar een knelpuntberoep ook van toepassing te maken voor jongeren in de deeltijdse leersystemen. Dergelijke premies bestaan bijvoorbeeld al voor werkzoekenden en voor jongeren in het voltijds beroepsonderwijs. Die stelsels zouden uitgebreid kunnen worden.

Tot slot: een volwaardige plaats voor het deeltijds leren en werken in het onderwijssysteem

Onmiddellijk en toekomstig rendement van het deeltijds leren en werken, zowel voor de jongeren zelf als voor de werkgevers, raakt rechtstreeks aan de kennis en vaardigheden van de jongeren. De kwaliteit van de opleidingen in de deeltijdse systemen en de kwaliteit van de begeleiding en de opvolging van de leerlingen blijft dus een zaak van zeer groot belang. De keuzes die men maakt in verband met het alternerend leren moeten wel doordacht zijn: blijft men ervoor kiezen om alternerend leren als een laatste opvangnet te zien of kiest men ervoor om er een volwaardig systeem van te maken dat gekozen wordt om zijn specifieke troeven en kwaliteiten? Dat het deeltijds leren en werken nu toch hoofdzakelijk fungeert als een opvangnet en voor vele jongeren de laatste stap is in het watersysteem is zeer belemmerend voor het rendement.

Indien men het deeltijds leren en werken een volwaardige plaats wil geven binnen het onderwijssysteem is een verdere professionalisering van de tewerkstellings- en trajectbegeleiders binnen de deeltijdse systemen noodzakelijk. Een onderzoek naar de strategieën van de centra voor deeltijds onderwijs om de werkervaringscomponent voor de leerlingen in te vullen toonde aan dat op dit vlak nog veel verbeterd kan worden en dat ondersteunende maatregelen door de overheid gewenst zijn. Op dit moment is het namelijk zo dat de CDO's zelf bepalen hoe ze de functie van tewerkstellingsbe-

geleider invullen, welke taken ze de begeleider toebedelen, aan welke criteria een begeleider moet beantwoorden en dergelijke meer. Een functieprofiel is er niet. Ook in de leertijd dient de functie van de trajectbegeleider opnieuw bekeken te worden. Een trajectbegeleider is vaak nog altijd verantwoordelijk voor de begeleiding van meer dan honderd leerlingen, ondanks maatregelen die nog niet zo lang geleden genomen zijn om dergelijke toestanden te vermijden.

Katleen De Rick
Hoger Instituut voor de Arbeid

Bibliografie

- Creten H., Van de Velde V., Van Damme, m.m.v. Verhaest D. 2004. *De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de onderwijsverlaters*. Leuven: HIVA.
- De Rick K. 2005. Samenbrengen van leren en werken: opdracht voor onderwijs- en arbeidsmarktactoren, *Gids op Maatschappelijk Gebied*, 96 (6): 29-37.
- De Rick K. 2006. *Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van werkgevers*. Leuven: HIVA.
- De Rick K. & Verdonck D. 2005. Voortrajecten. Een stap naar alternerend leren, *Welwijs*, 16 (2): 20-23.
- Leens R. & De Rick K. 2006. *Een voltijds engagement in het deeltijds onderwijs. Strategieën van de centra voor deeltijds onderwijs*. Leuven: HIVA.
- Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne M. & Bouwen R. 2003. *Werken aan leren. Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*. Leuven: HIVA/CPVBO.

De 'wederzijdse verplichtingen'-aanpak voor jongeren versterken

De toekenning van werkloosheidsuitkeringen op basis van studies is uitzonderlijk in de OESO-landen, maar bestaat nog steeds in Denemarken, Griekenland, Luxemburg en de Tsjechische Republiek. Geen van die landen voorziet echter in een uitkering die onbeperkt is in de tijd, zoals in België. De duur varieert van zes maanden in de Tsjechische Republiek tot vier jaar in Denemarken. De recente tendens ging ofwel in de richting van een schrapping van de uitkering, zoals aan het eind van de jaren negentig in de Slowaakse Republiek gebeurde, ofwel van een strak doorgevoerde activering van de begunstigten zoals in Denemarken, waardoor zeer weinig jongeren gedurende een langere periode een dergelijke uitkering ontvangen.

België zou de wachtuitkering op termijn moeten afschaffen en tegelijkertijd een fundamentele hervorming doorvoeren van de regels voor nieuwkomers binnen het werkloosheidsstelsel. De werkloosheidsuitkering zou niet mogen variëren naargelang de gezinssituatie, beperkt moeten zijn in de tijd, afhankelijk van de actieve zoekinspanningen en enkel mogen worden toegekend aan wie voordien heeft gewerkt. De uitkering zou een degressief karakter kunnen krijgen, terwijl anderzijds de toelatingsvoorwaarden kunnen worden versoepeld. Nu geldt als voorwaarde dat men twaalf maanden gewerkt moet hebben in de loop van de laatste achttien maanden. Een evenwichtiger formule zou kunnen zijn om voor een periode van 7 maanden toegang te geven tot de werkloosheidsuitkering na 6 maand arbeid in de loop van de laatste 22 maanden (op voorwaarde van een intensieve zoekinspanning naar werk, zoals reeds aangegeven).

Op korte termijn moet de 'wederzijdse verplichtingen'-aanpak geherdefinieerd worden om beter te beantwoorden aan de noden van vroegtijdige schoolverlaters en van pas afgestudeerden. De publieke bemiddelingsdiensten moeten vertrekken van een selectieve aanpak, waarbij de meest geschikte maatregelen voor elke doelgroep snel worden geïdentificeerd, zoals dit reeds gebeurt in het kader van het Vlaamse stappenmodel voor de begeleiding van de werkzoekenden. De wachtuitkering mag niet automatisch verkregen worden na de wachtperiode, maar moet aan bepaalde voorwaarden worden gekoppeld. Indien de jongere niet de nodige zoekinspanningen aan de dag legt of niet ingaat op een passende werkaanbieding, mag hij er niet van uitgaan dat zijn uitkering behouden blijft. De gesprekken moeten om de drie maand plaatsvinden met zowel de RVA-facilitator als de adviseur van de regionale publieke bemiddelingsdienst zodat de wisselwerking tussen het federaal en het gewestelijk niveau versterkt wordt.

De publieke bemiddelingsdiensten zouden aan langdurig werkloze jongeren een baan of een opleiding kunnen aanbieden. De jongeren zouden eveneens meer gebruik moeten kunnen maken van brede programma's die in een lokaal samenwerkingsverband tussen de regionale publieke bemiddelingsdiensten en het plaatselijke OCMW worden opgezet. Deze aanpak is in het bijzonder aangewezen voor de harde kern van kwetsbare jongeren. In tegenstelling tot de publieke bemiddelingsdiensten hanteren de OCMW's immers een meer globale aanpak, waarbij ze voorzien in zowel een inkomen als een pakket steunmaatregelen voor opleiding, tewerkstelling, huisvesting en gezondheid.

De 'wederzijdse verplichtingen'-aanpak voor jonge werkzoekenden zou daartoe zo snel mogelijk geherstructureerd moeten worden en vervolgens gezamenlijk in de praktijk moeten worden gebracht door de RVA, de regionale publieke bemiddelingsdiensten en de plaatselijke OCMW's:

- *Inactieve jongeren en schoolverlaters ertoe aanzetten om zich als werkzoekende in te schrijven bij de publieke bemiddelingsdienst.* De jongeren mogen geenszins belanden in een situatie waarbij ze zowel ten aanzien van het onderwijssysteem als van de arbeidsmarkt gemarginaliseerd raken. Ze moeten betere informatie krijgen over Activa Start, een maatregel die dit probleem wil verhelpen.
- *De jongere werkzoekende een actieplan laten ondertekenen en de uitvoering ervan opvolgen.* In het kader van de individuele begeleiding waarvoor de RVA-facilitator en de adviseur van de publieke bemiddelingsdienst gezamenlijk zouden moeten instaan, zou minstens om de drie maanden een individueel gesprek voorzien moeten zijn zodat nagegaan kan worden of het individueel actieplan wel degelijk gevolgd wordt. De toekenning van de wachtuitkering moet afhangen van de actieve zoekinspanning naar werk of van de deelname aan een activeringsmaatregel gedurende minstens drie maanden. De duur ervan moet beperkt worden tot vier jaar.
- *Meer activeringsmaatregelen voorzien voor langdurig werkloze jongeren.* De publieke bemiddelingsdienst moet een baan of opleiding aanbieden aan jongeren die reeds meer dan een jaar werkloos zijn. Zij moeten als tegenprestatie actieve zoekinspanningen leveren.
- *De acties van het OCMW en de publieke bemiddelingsdienst voor de meest achtergestelde jongeren zoveel mogelijk bundelen op lokaal niveau.* De expertise van de OCMW-diensten is met name afgestemd op jongeren die in een meervoudige probleemsituatie verkeren.

Het duidelijk verschil tussen de werkloosheidsgraden van geschoolde en ongeschoolde jongeren is op zich voldoende reden om meer selectief te werk te gaan [met betrekking tot het activerend arbeidsmarktbeleid]. In de plaats van algemene maatregelen, die betrekking hebben op iedereen beneden een arbitraire leeftijdsgrens, verdient het aanbeveling om de publieke middelen te besteden aan maatregelen die inspelen op doelgroepen met een cumulatie van problemen.

In België wordt in verhouding veel meer geld besteed aan maatregelen van loonkostensubsidies dan aan maatregelen met betrekking tot opleiding en stage. Dit heeft tot gevolg dat werkgevers relatief weinig investeren in opleiding. Om hieraan te verhelpen, zou het zinvol kunnen zijn om de loonkostensubsidie enkel te verlenen indien kan worden aangetoond dat de inzetbaarheid van de begunstigde jongeren ook effectief werd verhoogd.